



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT
GÖTTINGEN

**Tätigkeitsbericht des Gleichstellungsteams der
Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
Berichtszeitraum: 01.06.2010 – 31.03.2012**

Vorgelegt vom Gleichstellungsteam:

Dorothee Konings
Dr. Kirsten Farmanara
Terezia Friedrichs

INHALT

1	Dezentrales Gleichstellungsengagement und gesetzliche Grundlagen	1
2	Personalmaßnahmen nach TV-L und BBesG	2
3	Berufungsverfahren.....	4
4	Mitarbeit und Beratung in Gremien und Kommissionen der Fakultät.....	7
5	Arbeit in Netzwerken/ Vernetzung	7
6	Beratung	8
7	Öffentlichkeitsarbeit.....	9
8	Teilnahme an Veranstaltungen und Workshops.....	10
9	Zeitkontingent und zukünftige Projekte der Gleichstellungsarbeit	10
10	Herausforderungen, Hebeleffekte und Empfehlungen im Hinblick auf die Effektivität dezentralen Gleichstellungsengagements.....	11

1 Dezentrales Gleichstellungsengagement und gesetzliche Grundlagen

Der Auftrag zur Gleichstellung der Geschlechter ist in folgenden Gesetzen, Ordnungen und Vereinbarungen verankert:

- Hochschulrahmengesetz (HRG §3, 2007)
- Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG. 2011)
- Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG §3.3, 2007)
- Grundordnung der Universität Göttingen (§2.3, 2011)
- Rahmenplan Gleichstellung Universität Göttingen (2008)
- Gleichstellungsplan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät (2010)
- Entwicklungsplan der Fakultät

NHG §3 Abs. 3: *„Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin (Gleichstellungsauftrag). Sie tragen zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung bei.“*

Grundordnung der Georg-August-Universität Göttingen § 19, Abs. 2, Satz 1: *„An den Fakultäten sowie in den zentralen Einrichtungen und der Zentralverwaltung sind dezentrale Gleichstellungsbeauftragte zu wählen und zu bestellen.“*

Rahmenplan Gleichstellung der Universität Göttingen, Präambel (1): *„Mit diesem Rahmenplan Gleichstellung verfolgt die Universität Göttingen das Ziel, die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Hochschulbereich zu fördern, die strukturelle Benachteiligung von Frauen abzubauen und alle vorhandenen Fähigkeiten und Begabungen für Forschung und Lehre zu nutzen. Dabei wird angestrebt, dass Männer und Frauen in allen Bereichen zu gleichen Teilen vertreten sind. Die Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14. August 2006 (BGBl I S. 1897) in seiner jeweils gültigen Fassung werden dabei angewandt.“*

Gleichstellungsplan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät, Präambel: *„Die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät will mit ihrem Gleichstellungsplan zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Fakultät beitragen. Seine Ziele sind die Erhöhung des Frauenanteils und Angleichung an den Männeranteil dort, wo Frauen unterrepräsentiert sind sowie die Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen von Frauen an der Fakultät.“*

Die Fakultät in all ihren Einheiten verpflichtet sich demnach, Maßnahmen zur Beseitigung der im Hochschulwesen bestehenden Nachteile zu ergreifen, d.h. den Gleichstellungsauftrag zu erfüllen. Alle Entscheidungsprozesse der Fakultät sollen auf die Gleichheit zwischen den Geschlechtern ausgerichtet sein. Dem gesetzlichen Auftrag praktische Taten folgen zu lassen, gestaltet sich im universitären Alltag oftmals schwierig. Die Fakultät zu unterstützen, zu beraten und manchmal auch aufzufordern, den Gleichstellungsauftrag zu befolgen, ist Teil der Amtsaufgaben der Gleichstellungsbeauftragten.

Das arbeitsteilige Team, bestehend aus Dr. Kirsten Farmanara, Terezia Friedrichs und Dorothee Konings übernahm die fakultäre Gleichstellungsarbeit am 1.6.2010. In dieser Zusammensetzung bestand das Gleichstellungsteam bis zum 31.3.2012. Dieser Tätigkeitsbericht umfasst daher diesen Zeitraum. Die Tradition, das Gleichstellungsamt lediglich als Eh-

renamt zu betrachten, wird zwar dem Auftrag, nicht aber dem Arbeitspensum gerecht. Daher wurde im Juni 2011 über das Dekanat initiiert, eine halbe Mitarbeiterinnenstelle für die Gleichstellungsarbeit einzurichten.

2 Personalmaßnahmen nach TV-L und BBesG

Die **Grundordnung der Georg-August-Universität Göttingen** besagt in § 19, Abs. 3, Satz 1-3: „Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte nehmen für ihren Bereich Gleichstellungsaufgaben in eigener Zuständigkeit wahr. *Sie wirken insbesondere an Personalentscheidungen mit.* § 42 Abs. 2 und 3 NHG gelten entsprechend.“

Entsprechend enthält **§ 42 Abs. 3 des NGH**, das Gleichstellungsbeauftragte insbesondere bei bevorstehenden *Personalmaßnahmen rechtzeitig und umfassend zu beteiligen sind und Bewerbungsunterlagen einsehen können.*

Um diesen gesetzlichen Vorgaben gerecht zu werden, hat die Personaladministration der Universität bereits in ihrem Leitfaden für Stellenbesetzungen Informationen eingefügt, wann die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten im Einstellungsprozess zu involvieren sind. Die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten ist dadurch institutionalisiert, dass eine Zustimmung in Form einer Unterschrift bei Ausschreibungen, Einstellungen, Vertragsverlängerungen, Höhergruppierungen/Beförderungen und Arbeitszeitveränderungen notwendig ist.

Überprüfung von Ausschreibungen auf AGG-Konformität und auf inhaltliche und räumliche Ausschreibungsbreite:

Im Zuge von Stellenbesetzungen beriet das Team in über 60 Fällen in Bezug auf den Ausschreibungstext und stimmte diesen im Hinblick auf die Einhaltung der Vorgaben aus dem Leitfaden der Universität (geschlechtergerechte Sprachregelungen, AGG-Konformität) mit der ausschreibenden Organisationseinheit und in Kooperation mit der Personalabteilung ab.

Inhaltliche Ausschreibungsbreite:

Inhaltlich müssen Stellenbeschreibungen in Ausschreibungen im Interesse des Gleichstellungsauftrages möglichst breit aufgestellt werden. Nur so kann gewährleistet werden, dass sich möglichst viele qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber angesprochen fühlen.

Räumliche Ausschreibungsbreite:

Das Gleichstellungsteam wird zunehmend auch um Rat gefragt, wenn es um eine möglichst breite Ansprache potentieller Kandidatinnen und Kandidaten geht. Ausschreibungen für den Mittelbau sollten grundsätzlich breiter angelegt und nicht nur hochschulöffentlich (Personalinformationen) sein; eine Ausschreibung im Internetportal Inomics bspw. kostet nur 35 Euro und erreicht eine höhere Zahl an Interessentinnen und Interessanten.

Prüfung von Anträgen auf Verkürzung der Ausschreibungsfrist bzw. auf Ausschreibungsverzicht:

Das Gleichstellungsteam prüfte 6 Anträge auf Ausschreibungsverzicht und beriet Professuren zu den Bedingungen einer Verkürzung der Ausschreibungsfrist.

Anträge auf personalrechtliche Maßnahmen:

Das Gleichstellungsteam hat insgesamt mehr als 140 personalrechtliche Maßnahmen nach TV-L bzw. BBesG begleitet. Diese umfassten neben Einstellungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch Vertragsverlängerungen, Höhergruppierungen/Beförderungen und Arbeitszeiterhöhungen/-reduzierungen. Im Rahmen der zeitlichen Möglichkeiten beriet das Gleichstellungsteam in Personal(vor)auswahlverfahren und nahm an Bewerbungsgesprächen hospitierend oder beratend teil. In Fällen, in denen eine persönliche Teilnahme aus Kapazitätsgründen nicht möglich war, forderte das Gleichstellungsteam ein Informationsrecht in Form einer Dokumentation des (Vor-) Auswahlprozesses ein. Die von der Personalabteilung im Zuge der Einstellungsmaßnahmen eingeforderte Checkliste dient dem Gleichstellungsteam in allen Fällen zur Prüfung der Transparenz in Auswahlverfahren. Zusätzlich soll der vom Gleichstellungsteam konzipierte einseitige Leitfaden „Ablauf von Neu-Einstellung mit Einbindung des Gleichstellungsteams“ dafür sorgen, dass in allen Schritten der Einstellung die Beteiligung erfolgt und die Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter daher schlussendlich problemlos und ohne zeitliche Verzögerung erfolgen kann.

Begleitung von Professurvertretungen:

Innerhalb der Amtszeit des Gleichstellungsteams wurden insgesamt 7 Professurvertretungen installiert, wobei es sich in zwei Fällen um eine Nachfolgevertretung, in den übrigen fünf Fällen um eine vorübergehende Professurvertretung, bspw. während Forschungssemestern, handelte. An der Besetzungsentscheidung wurde das Gleichstellungsteam noch nicht im ausreichenden Maße beteiligt. Obwohl Entscheidungen über Professurvertretungen meistens sehr schnell erfolgen müssen, ist wünschenswert, das Gleichstellungsteam hier intensiver, vor allem bei der Vorauswahl der möglichen Vertreterinnen und Vertreter, zu informieren und einzubeziehen.

Professurvertretungsbesetzungen 06/2010 – 03/2012					
	Fach	Vertretung	für	Beteiligung der GSB	Besetzung
1	WSG	C4- WSG (W2)	Berghoff	Kommissionsmitarbeit (Prof: 3m)	m (extern)
2	VWL	W3- Wirtschafts- politik	Bizer	Information	m (extern)
3	BWL	W3- Org. und UN-Führung	NF Rank	Information und Befürwortung durch GSB	m (extern)
4	VWL	W3- Ökonometrie	NF Sperlich	keine	m (intern)
5	VWL	W1- Entw.- ökon.	Grün	Befürwortung durch GSB	m (extern)
6	VWL	W3- Indian Econ. Develop.	Rai	Befürwortung durch GSB	m (extern)
7	VWL	W3- Entw.- ökon.	Klasen	Befürwortung durch GSB	m (intern)

DFG-Graduiertenkolleg „Ressourceneffizienz in Unternehmensnetzwerken (GRK 1703/1):
Begehung und Kollegiatenauswahl

Das Gleichstellungsteam nahm durch ein Mitglied an der Begutachtung des GRK-Antrages durch die DFG teil. Bei der anschließenden Kollegiatenauswahl hat das Gleichstellungsteam beratend teilgenommen.

3 Berufungsverfahren

Während der Amtszeit nahmen Teammitglieder an insgesamt 12 teilweise parallel stattfindenden Berufungs- und Bestellungsverfahren beratend teil, wovon sich je die Hälfte der Verfahren auf die Besetzung einer W3- bzw. W1-Professur bezog.

Ziele des Gleichstellungsteams in Berufungsverfahren:

- Qualitätssicherung und Herstellung/Wahrung der Chancengleichheit von Frau und Mann nach NHG §3 Abs. 3
- Umsetzung des Gleichstellungsauftrags entsprechend universitärem Rahmenplan und Gleichstellungsplan der Fakultät

Aufgaben:

- Mitwirkung bei der Ausgestaltung der Ausschreibung (Auswahlkriterien, AGG)
- Recherche und aktive Rekrutierung potentieller Bewerberinnen;

- Beratende Kommissionsarbeit, v.a. bei der Vorauswahl (geschlechtergerechte Analyse von akademischen Karriere- und Lebensverläufen – Berücksichtigung etwaiger Familienphasen) und der Auswertung der Probevorträge;
- Kenntnissgabe der Handreichung zur Sicherung der Chancengleichheit in Berufungsverfahren (Beschlussempfehlung der Senatskommission für Frauenförderung und Gleichstellung)
- Erläuterung der rechtlichen Bestimmungen (Grundordnung der Universität, NHG, HRG, AGG);
- Verfassen einer Stellungnahme zum von der Berufungskommission erarbeiteten Listenvorschlag

Bewerbungseingänge (nach Geschlecht)			
	Frauen	Männer	Frauenanteil
Bewerbungen	49	181	27,1
eingeladen	17	48	35,4
Liste	5	20	25,0

Listenplatzierungen		
	Frauen	Männer
Listenplatz 1:	2	11
Listenplatz 2:	3	5
Listenplatz 3:	1	3

Berufungsverfahren 06/2010 – 03/2012						
	Fach	Bezeichnung	Nachfolge	Kommissions- zusammen- setzung	Bewerberfeld [eingeladen zum Vortrag]	Liste
1.	BWL	W3-Personalmanagement mit Schwerpunkt China	neue Professur (HSP)	Prof: 2f/3m WMA:1f/1m Stud:1f/1m MTV:1f/1m	4f/6m [1f/3m]	1. Mann (Einerliste)
2.	BWL	W3-Organisation	Rank	Prof: 1f/4m WMA: 1f/1m Stud: 0f/2m MTV: 1f/1m	9f/23m [1f/3m]	1. Mann 2. Frau abweichende Stellungnahme der GSB/Präsidium hat Listenreihenfolge geändert in: 1. Frau 2. Mann
3.	BWL	W1-Quantitatives Marketing	neue JP (HSP)	Prof:1f/2m WMA:1m Stud:1f MTV:1f	3f/5m [2f/2m]	1. Mann 2. Mann 3. Frau
4a.	VWL	W3-Ökonometrie - 1. Anlauf	Sperlich	Prof: 2f/3m WMA: 1f/1m Stud: 1f/1m MTV: 1f/1m	2f/25m [1f/6m]	1. Mann 2. Mann Verfahren scheiterte
4b.	VWL	W3-Ökonometrie - 2. Anlauf	Sperlich	Prof. :2f/3m WMA: 1f/1m Stud: 0w/2m MTV: 1f/1m	3f/25m [0f/8m]	1. Mann 2. Mann 3. Mann
5.	WINF	W1-Führungssysteme und Methoden	neue JP (HSP)	Prof: 1f/2m WMA:1m Stud:1m MTV: 1f	0f/5m [0f/3m]	1. Mann
6.	BWL	W1-Logistik	neue JP (HSP)	Prof.: 1f/2m WMA:1m Stud:1f MTV: 1m	2f/5m [1f/3m]	1. Mann (abgesagt) 2. Frau (Sperrvermerk) Verfahren scheiterte
7.	WPÄD	W1-Bildungsmanagement	neue JP (HSP)	Prof:1f/2m WMA:1m Stud:1m MTV: 1f	3f/3m [3f/2m]	1. Frau
8.	VWL	W3-Statistik (GB: Bergmann)	Zucchini	Prof: 2f/3m WMA: 1f/1m Stud: 2f MTV: 2f		1. Mann
9.	VWL	W1 - Finanzwissenschaft	neue JP	Prof: 1f/2m WMA: 1m Stud: 1f MTV: 1f	[2f/2m]	1. Mann
10.	BWL	W3 - Management und Controlling	Möller	Prof: 3f/2m WMA:1f/1m Stud: 1f/1m MTV:2f	9f/25m [2f/6m]	1. Mann 2. Mann 3. Mann
11.	VWL	W3-Internationale Ökonomie	Dreher	Prof: 2f/3m WMA:1f/1m Stud:1f/1m MTV:2f	6f/36m [1f/7m]	1a/1b. jeweils Mann 2. Mann 3. Mann
12.	VWL	W1-Entwicklungsökonomik	Grün	Prof: 2f/1m WMA: 1m Stud: 1f MTV: 1f	6f/21m [3f/3m]	1. Mann 2. Frau

4 Mitarbeit und Beratung in Gremien und Kommissionen der Fakultät

Als Gleichstellungsbeauftragte haben wir versucht, im Rahmen der zeitlichen Möglichkeiten an Sitzungen des Fakultätsrates und seinen Kommissionen (Forschungskommission) und Ausschüsse (Finanzausschuss) teilzunehmen, um das Recht auf Information und beratende Mitwirkung wahrzunehmen.

Zudem wird spätestens zum Ende der Wahlperiode (Mai 2012) wieder eine Sitzung der Gleichstellungskommission (sog. Gleichstellungsversammlung) einberufen, auf der das Gleichstellungsteam über die Arbeit in den vergangenen zwei Jahren auf Basis des vorliegenden Tätigkeitsberichts informieren und einen Ausblick auf die künftigen Handlungs- und Gestaltungsfelder geben wird.

5 Arbeit in Netzwerken/ Vernetzung

Neben den eigenen Teamtreffen und einzelnen Treffen mit dem Dekanat ist das Gleichstellungsteam auch mit Gleichstellungsbeauftragten anderer Fakultäten und dem zentralen Gleichstellungsbüro vernetzt.

Gleichstellungsrat:

Für die Arbeit der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten ist die Vernetzung mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der anderen Fakultäten von großer Bedeutung. Diese Vernetzung ist institutionalisiert durch den Gleichstellungsrat, der sich alle vier Wochen trifft (siehe auch Grundordnung der Universität; NHG). An den Treffen können neben der zentralen Gleichstellungsbeauftragten alle dezentrale Gleichstellungsbeauftragte aller Fakultäten sowie auch zentraler (Verwaltungs-) Einrichtungen, wie Controlling, Zukunftskonzept und Personalentwicklung teilnehmen. Dies ermöglicht, dass Gleichstellungsfragen unterschiedlicher Mitarbeitergruppen bekannt und gemeinsam diskutiert werden können. Außerdem informiert das Gleichstellungsbüro der Universität über aktuelle hochschulpolitische und gleichstellungspolitische Veränderungen und Entwicklungen an der Universität.

Der Gleichstellungsrat fungiert zudem als Multiplikatorentreffen, bei dem gleichstellungsrelevante Informationen und neueste Erkenntnisse der Gleichstellungsforschung ausgetauscht werden. Regelmäßig finden außerdem durch den Gleichstellungsrat organisierte oder vermittelte Vorträge, Workshops und Weiterbildungen für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten statt.

AG Dezentrale Gleichstellung

Als Ergänzung zum Gleichstellungsrat fand im Juli 2011 die Gründung einer AG Dezentrale Gleichstellung statt. Diese Arbeitsgruppe ermöglicht ein Peer-Austausch über die konkrete Gleichstellungsarbeit auf dezentraler Ebene und fördert die Zusammenarbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten untereinander. Um eine Rückkopplung der AG-Arbeit mit dem zentralen Gleichstellungsbüro zu gewährleisten, werden die Themen und Ergebnisse im Gleichstellungsrat vorgestellt und zur Umsetzung empfohlen. Die Treffen finden alle zwei Monate statt.

Mentoring-Netzwerk und Elternkontaktbörse:

Im Rahmen der Vernetzung mit anderen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ist es möglich, an gleichstellungsfördernden Aktionen und Netzwerken anderer Fakultäten zu partizipieren.

So war es möglich, an der durch die Philosophische Fakultät im Rahmen des Postdokorandinnen-Mentoringprogramms initiierten Netzwerkveranstaltung "Der Weg zur Professur - von der Ausschreibung bis zur Berufung" teilzunehmen und Anregungen für ähnliche Veranstaltungen an der eigenen Fakultät aufzunehmen.

Die Elternkontaktbörse, welche auf einer Kooperation mehrerer Fakultäten beruht, dient der Vernetzung studierender und arbeitstätiger Eltern, um sich zum Thema Kinderbetreuung etc. auszutauschen. Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten stehen zum Teil für organisatorische und finanzielle Fragen zur Verfügung.

Diversity-Netzwerk:

Das Gleichstellungsteam nahm am Auftakttreffen des Diversity-Netzwerks der Universität Göttingen teil. Ziel dieser Vernetzung ist es, die in der Exzellenzinitiative angesprochenen Diversity-Aktivitäten an der Universität zu konzeptualisieren, zu koordinieren und strategisch zu bündeln.

6 Beratung

Beratung und Hilfestellung bei gleichstellungsspezifischen Fragen stellen einen bedeutenden Teil der Arbeit des Gleichstellungsteams dar. Diese Beratung kommt Fakultätsmitgliedern aller Statusgruppen (wissenschaftliches Personal, Studierende, Mitarbeiterinnen des technischen und Verwaltungsdienstes) zugute.

Beratungsthemen:

- Beratung der VerwaltungsmitarbeiterInnen zum Thema Personalmaßnahmen und AGG
 - Konzeption eines eigenen Leitfadens zum „Ablauf von Neu-Einstellungen mit Einbindung des Gleichstellungsteams“
- Unterstützung der wissenschaftlichen Einrichtungen bei allen Gleichstellungsmaßnahmen, der Qualitätssicherung und -verbesserung
- Fragen zur Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie
 - Kinderbetreuungsinfrastruktur an der Universität, Wickelmöglichkeiten, Notfallpool, Beratung zu flexibler Kinderbetreuung und zu finanziellen Zuschüssen (anhand des „Leitfadens zur Kinderbetreuung an der Georg-August-Universität“)
 - Vermittlung institutioneller Beratungseinrichtungen (Familienservice)
 - Telearbeit
 - Elternzeit/Mutterschutzregelungen/Teilzeitregelungen in Ordnungen (z.B. Promotionsordnung)

- Vernetzungsangebote (Elternkontaktbörse etc.)
- Beratung zur Reichweite des Nachteilsausgleichs/Härtefallanträge
- Karriereberatung von Frauen (Weiterbildung, Vernetzung, Engagement für Gleichstellung, Stipendien...)
- Beratung im Falle einer Verletzung der Rechte Dritter im Social Web
- Beratung bei Mobbing, Nötigung und Benachteiligung
- Beratung bei sonstigen, die Gleichstellung betreffenden Fragen (Ausschreibungen, gendergerechte Sprachregelungen, gendergerechte Personalauswahl etc.)

Beratungsformen:

Wir beraten per Mail, telefonisch und/oder im persönlichen Gespräch. Dabei kann es sich sowohl um Einzelkontakte, als auch um wiederkehrende Gespräche handeln. Zur Klärung spezifischer Fragen greifen wir auf Kontakte zu anderen internen und externen Stellen, z.B. Familienservice des Gleichstellungsbüros der Universität, Personalabteilung, Kindertagespflegebörse der Stadt Göttingen, Kommunikationsbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte anderer Fakultäten, zentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie Dekanat, Studiendekanat und Prüfungsamt der Fakultät zurück.

Ein wichtiges Beratungsmedium ist das Internet (siehe Öffentlichkeitsarbeit).

7 Öffentlichkeitsarbeit

Öffentlichkeitsarbeit ist ein wichtiges Instrument, um Gleichstellungsarbeit an der Fakultät sichtbar zu machen und ihre Akzeptanz weiter auszubauen.

Wichtigste Medien der Öffentlichkeitsarbeit sind

- Website des Gleichstellungsteams
- regelmäßiger Newsletter der Fakultät
- zentraler Aushang im Foyer/Erdgeschoss des Oeconomicums

Die bereits bestehende Internetpräsenz des Gleichstellungsteams der Fakultät wurde ausgebaut. Die Fakultätswebsites zum Thema Gleichstellung sind sowohl auf der zentralen Seite des Dekanats, als auch auf den Seiten zur Fakultätsverwaltung verlinkt und informieren über

- Funktion und Aufgaben des Teams
- Kontaktdaten der Teammitglieder,
- Links zu Stipendienprogrammen und Veranstaltungen
- Links zu Formularen/ Gleichstellungsplan/ Tätigkeitsberichten/ Datenbanken/ Netzwerken/ Rechtsgrundlagen/ Statistiken des Gleichstellungscontrollings
- Links zu wichtigen internen und externen Webseiten, u.a. DFG (Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards)
- eigene Leitfäden (Mitwirkung bei Personalmaßnahmen)
- Leitfäden der Zentralverwaltung (Leitfaden zur Stellenausschreibung und anschließendem Auswahlverfahren)

In Fortsetzung der Arbeit der Vorgängerinnen arbeitet das Gleichstellungsteam mit dem Dekanat und dem dortigen Referat für Öffentlichkeitsarbeit sowie dem Studiendekanat zusammen. Das Gleichstellungsteam nutzt zudem spezielle Gruppenverteiler auf der Ebene der Departments (z.B. wissenschaftliche Mitarbeiter, MTV). Wichtige und zeitkritische Ausschreibungen und Veranstaltungen können auf diese Weise effektiv und effizient den verschiedenen Interessengruppen zugeleitet werden. Nicht zuletzt nutzt das Gleichstellungsteam diese Kanäle auch, um laufend oder punktuell Werbung in eigener Sache zu betreiben und neue Teammitglieder zu werben.

8 Teilnahme an Veranstaltungen und Workshops

Mitglieder des Gleichstellungsteams nahmen während ihrer Amtszeit im Rahmen der zeitlichen Möglichkeiten gezielt Fortbildungs- und Tagungsangebote wahr und informierten die übrigen Mitglieder über die Inhalte:

- Qualifizierungsworkshop für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
- Weiterbildung "Professionelle Stellenbesetzung auf Grundlage des AGG" und
- Weiterbildung "Professionelle Beratung - Nähe und Distanz"
- 8. Jahrestagung des Ökonominen-Netzwerks efas zum Thema "Geschlecht – Karriere – Organisation"

Desweiteren nahm das Team teilweise oder komplett an zahlreichen durch das zentrale Gleichstellungsbüro angebotenen Veranstaltungen teil:

- Strategiegelgespräch zum Thema Gleichstellung mit Präsidentin Prof. Dr. Ulrike Beisiegel
- Öffentliches Hearing zur Besetzung des Amtes der hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten der Universität Göttingen

9 Zeitkontingent und zukünftige Projekte der Gleichstellungsarbeit

Kapazitative Betrachtungen/Zeitkontingent:

Die personelle Institutionalisierung, Verstetigung und Professionalisierung der fakultären Gleichstellungsarbeit durch die Bewilligung einer halben TV-L E13-Stelle (50%) durch die Fakultät seit Juni 2011, ist zu begrüßen. Nur auf diese Weise kann gewährleistet werden, dass die Umsetzung des gleichstellungspolitischen Auftrags an den innerfakultären Einrichtungen konsequent unterstützt und vorangetrieben wird und v.a. auch die Berufungsverfahren als wichtiger Hebel eng begleitet werden können.

Geplante und mögliche Projekte:

- Schulung zum Thema „Personaleinstellungsverfahren“ April 2012 in Kooperation mit der Personalabteilung/Personaladministration; Zielgruppe: Lehrstuhlverwaltungen
- Angebote zur Beratung im Hinblick auf wissenschaftliche Karriere von Frauen (Doktorandinnen und Postdoktorandinnen); Teilnahme an bestehenden Netzwerken

- Workshop, in dem der Gleichstellungsauftrag des Hochschulgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes in Bezug auf Berufungsverfahren erläutert und die Verfahrenspraxis an der Uni vorgestellt wird (Schulung für BK-Mitglieder)
- Diskurs „Befähigung und Quote“ – Sensibilisierung für Gender Bias
- Stärkung der Interessen der MTV-Gruppe
- Im Rahmen der Diskussion um die Institutionalisierung eines Diversity-Managements an der Universität und der Bildung eines Diversity-Netzwerkes, wird sich herausstellen inwieweit eine Zusammenarbeit zwischen Diversity und Gleichstellung möglich, machbar und wünschenswert ist
- Teilnahme an der Studienkommission

10 Herausforderungen, Hebeleffekte und Empfehlungen im Hinblick auf die Effektivität dezentralen Gleichstellungsengagements

Der Gleichstellungsauftrag muss noch stärker als historisch begründeter, gesamtgesellschaftlicher und letztlich auch demografisch-ökonomisch legitimer Auftrag verstanden werden. Gerade öffentlich-rechtliche Institutionen, wie Hochschulen, müssen sich diesem Auftrag besonders verpflichtet fühlen. Der Gleichstellungsauftrag gilt für alle und ist schon im Hochschulrahmengesetz prominent verankert. Daher sind nicht die Gleichstellungsbeauftragten allein für dessen Umsetzung verantwortlich, sondern die Institution Hochschule und ihre Fakultäten mit allen untergeordneten Organisationseinheiten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Statusgruppen sind für Gleichstellungsthemen und deren gesellschaftliche Legitimation stärker zu sensibilisieren, damit offen gelebte Gleichstellungspolitik nicht stigmatisiert und damit konterkariert wird.

Herausforderungen und Empfehlungen in Bezug auf die künftige Teamarbeit:

Hinsichtlich der Teamzusammensetzung sollte idealerweise auf folgende Merkmale geachtet werden, wobei sich das Team ausgewählten (und damit unterschriftsberechtigten) und beratenden Mitgliedern zusammensetzen kann:

- weibliche und männliche Teammitglieder
- Mitbestimmung und Partizipation aller Statusgruppen
- Mitglieder beider Departments (BWL, VWL)
- weisungsrechtlich unabhängige, unbefristet beschäftigte Engagierte

Statusgruppe Professorinnen und Professoren:

Entsprechend der im Zukunftskonzept vom Präsidium geplanten Reorganisation der dezentralen Gleichstellungsarbeit sollte auch ein professorales Mitglied für das Gleichstellungsteam geworben werden. Aufgrund der ohnehin hohen Gremienbelastung weiblicher Professoren wird derzeit die Möglichkeit von Anreizen geprüft.

Statusgruppe wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

Auch hier ist, insbesondere bei den Weiterqualifikationsstellen, über zusätzliche Anreize nachzudenken, da ehrenamtliche Tätigkeit zulasten der Forschungsleistung geht. Eine hoch arbeitsteilige Teamarbeit kann jedoch abmildernd wirken.

Statusgruppe MTV:

Die bewährte Mitarbeit eines Mitglieds der MTV-Gruppe im Gleichstellungsteam ist wichtig, um auch weiterhin die Interessen dieser Statusgruppe in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter angemessen zu berücksichtigen. Gleichstellung betrifft in diesem Bereich nicht nur die Berücksichtigung männlicher Bewerber im Bereich der Verwaltungsstellen, sondern auch Fragen der Abwägung der Interessensgegensätze zwischen Teilzeit- (Berufswiedereinsteigerinnen nach Familienphase) und Vollzeitbeschäftigung.

Statusgruppe Studierende:

Studentische Mitglieder sind aufgerufen, sich stärker im Team zu beteiligen. So können sie als Studierendenvertreterinnen und –vertreter Anregungen für Angebote zur Förderung der Gleichstellung und zur Verbesserung der Situation studierender Eltern einbringen.

Durch die Finanzierung einer Stelle für die Gleichstellungsarbeit an der Fakultät ist die Einbeziehung aller Statusgruppen vor allem als beratende und ideengebende Unterstützung von Bedeutung. Die operative, zeitintensive Gleichstellungsarbeit wird von der Person übernommen, die entsprechend für diese Tätigkeit entlohnt wird (siehe 9.)

Herausforderungen und Empfehlungen in Bezug auf Berufungsverfahren:

Als eines der wichtigsten Betätigungsfelder für Gleichstellung an der Fakultät ist das Berufungsgeschäft zu sehen, da hier der Frauenanteil besonders gering ist.

Obwohl in den vergangenen 13 Berufungsverfahren im Durchschnitt die Berufungslisten zu 20% weibliche (uneingeschränkt berufungsfähige) Kandidaturen enthielten, erhielt in dieser Zeit nur eine Frau eine Professur (W1). Bei den fünf in den letzten zwei Jahren nachfolgebessetzten W3-Professuren (zuzüglich einer neu eingerichteten W3-Professur) wurde keine einzige Frau von der Kommission auf den ersten Listenplatz gesetzt.

Damit liegt der Frauenanteil bei den Professuren der Fakultät derzeit nur bei 23% (W2/W3) bzw. 22% (W1/W2/W3) und ist gegenüber 2010 (25%) sogar noch gesunken, obwohl im Gleichstellungsplan der Fakultät eigentlich ein Anteil von 30% anvisiert worden war.

Dies lag jedoch auch an der Bewerberstruktur (insbesondere bei Ökonometrie und Internationale Ökonomie, wo der Frauenanteil bei den Bewerbungen 15% kaum überstieg).

Bei den Juniorprofessuren zeigt sich bei einer insgesamt eher niedrigen Zahl an Bewerbungen, dass der durchschnittliche Anteil weiblicher Bewerber erfreulich hoch ist (ca. 30%). Das Profil der Juniorprofessur muss jedoch für Frauen in ihren besonderen Karriereverlaufsansprüchen (siehe Lebensverlaufperspektive nach Erstem Bundesgleichstellungsbericht) attraktiver ausgestaltet werden (Bewerberinnenanteil erhöhen).

Wenngleich das Bewusstsein über geschlechtergerechte Berufungsverfahren aufgrund Transparenz- und Objektivitätssichernder (und damit Qualitätssichernder) Standards (Hand-

reichung zur Sicherung der Chancengleichheit in Berufungsverfahren; forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG) in den letzten Jahren gestiegen ist, ist weiterhin Aufklärungsarbeit, v.a. auch über genderspezifische Mechanismen und die Wirkung gesellschaftlich tradierter Geschlechterrollen in Berufungsverfahren, zu leisten. Neuralgische Punkte im Berufungsprozess, an denen gleichstellungsbezogen nachzubessern ist, sind

- Ausrichtung/Profil/Freigabeantrag/Ausschreibung
- Kommissionsfindung
- Auswahlkriterien
- KandidatInnen(vor)auswahl
- Begutachtungsprozess
- Berufungsvorträge/Lehrproben

Professurausrichtung:

Das Gleichstellungsteam sollte in den Freigabeprozess einer Professur, und damit auch in aktuelle strategische Überlegungen der Fakultät, stärker eingebunden werden. Um das Ziel der Steigerung des Anteils weiblicher Professoren und damit der Steigerung von Diversität anzugehen, sind auch Überlegungen dahingehend anzustellen, wie ein (inhaltliches und organisationales) Profil und die Ausstattung einer Professur aussehen sollte, damit sich auch Frauen in ausreichender Weise angesprochen fühlen.

Kommissionsfindung:

Berufungskommissionen sollten im Interesse einer basisdemokratischen Selbstverwaltung paritätisch mit Frauen und Männern besetzt sein, wobei die deutliche Häufung eines Geschlechts in bestimmten Statusgruppen vermieden werden sollte. Die Fakultät versucht dies einzuhalten, jedoch ist es nicht in jedem Falle umgesetzt worden (siehe Tabelle Berufungsverfahren). Abhängigkeitsstrukturen in Kommissionen sollten vermieden werden.

Um zu verhindern, dass weibliche Professoren über Gebühr und ohne angemessenen Ausgleich mit Kommissionsarbeit belastet werden, sind deren Opportunitätskosten, bspw. über Mittelzuweisungen, zeitliche Entlastungen, Entlastung bei Abschlussarbeitsbetreuung, auszugleichen, wie dies der Gleichstellungsplan auch bereits vorsieht.

Um auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Familienaufgaben die Mitwirkung in Berufungskommissionen zu ermöglichen, sind familiengerechte Sitzungszeiten unabdingbar.

Auswahlkriterien:

Die Einstellungsvoraussetzungen für eine Universitätsprofessur nach §25 NHG, §44 HRG (u.a. pädagogische Eignung) sind nicht verhandelbar und müssen immer vor den individuell definierten Auswahlkriterien (Forschungsexzellenz) stehen.

Zudem sind im Interesse der Chancengleichheit die zu Beginn fixierten Auswahlkriterien und deren Gewichtung konsistent, transparent und durchgängig im Verfahrensverlauf zu adressieren. Der Berufungsvorschlag vor dem Fakultätsrat muss letztlich auf die zu Beginn definierten Kriterien zurückzuführen sein.

nierten und in der Ausschreibung fixierten Auswahlkriterien und deren Gewichtung rekurrieren und die Entscheidung begründen.

KandidatInnen(vor)auswahl:

Lebensläufe der KandidatInnen sind geschlechtergerecht auszuwerten, wobei die Lebensverlaufsperspektive (weniger Forschungsoutput in der Familienphase kann durch spätere hochproduktive Phase ausgeglichen werden) sowie Dual Career Aspekte zu beachten sind. Bei der Leistungsbewertung ist auf einen möglichen Gender Bias zu achten. Forschungsoutput ist weniger nach Quantität, sondern vielmehr nach Qualität zu bewerten. Das akademische Alter ist zu berechnen, wobei neben Praxis- auch Familienphasen und ggf. eine Kombination aus beidem angemessen zu berücksichtigen sind.

Begutachtungsprozess:

Gutachten dienen der Verbreiterung der Beurteilungsgrundlage und haben eine objektivierende Bedeutung. Dabei soll die Begutachtung nicht nur der externen Einschätzung der Listenfähigkeit dienen, sondern auch eine Reihung vorsehen, von der im Berufungsvorschlag vor dem Fakultätsrat nur in begründeten Fällen abgewichen werden darf. Gemäß Empfehlungen zahlreicher überregionaler Handreichungen für faire Berufungsverfahren ist die Auswahl der Begutachtenden ist zu begründen. Als Gutachterinnen und Gutachter sind angesehene Fachvertreterinnen und -vertreter zu bestellen, die auch die Breite ihres Faches und der in ihm vorhandenen Fachrichtungen widerspiegeln. Sind Gutachten untereinander widersprüchlich, so sind ein oder mehrere Zusatzgutachten einzuholen. Bei gleicher Leistung sind Frauen bevorzugt einzustellen (EUGH-Urteil, NJW 2000, S. 2653ff).

Vertretungsprofessuren:

Vor dem Hintergrund der Bedeutung einer Professur für den Bildungs- und Forschungsauftrag der Universität und in Anbetracht der Relevanz der Vertretung für eine mögliche Nachfolgeregelung sollte das Gleichstellungsteam unbedingt an Vertretungsbesetzungen beteiligt sein.

Wissenschaftlerinnennachwuchs:

Im Sinne des Befähigungsansatzes kommt ein weiteres wichtiges Betätigungsfeld dem Wissenschaftlerinnennachwuchs zu. Die Tatsache, dass der Anteil an weiblichen Promovendinnen zwischen 2000 und 2010 im Fünfjahresmittelwert bei ca. 24-28% stagnierte, der Absolventinnenanteil bei den Studierenden aber bei 44% (2010) liegt, lässt auf eine genderspezifische Diskriminierung bzw. Segregation im Karriereverlauf schließen (Quelle: Stabsstelle Controlling). Hilfreich für einen angemessenen Anteil an weiblichen Nachwuchswissenschaftlerinnen kann sein, bereits bei der Auswahl studentischer Hilfskräfte gleichstellungssensibel zu agieren. Die vorherige, gute Arbeit an einer Professur als studentische Hilfskraft ist nicht selten die Empfehlung für eine spätere Anstellung als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder Mitarbeiter.

Für die Rekrutierung bedeutet dies, dass Stellenausschreibungen für Promotions- / Habilitationsstellen/Juniorprofessuren grundsätzlich breiter angelegt und nicht nur hochschulöffent-

lich (Personalinformationen und zusätzlich Inomics) sein sollten, um eine möglichst hohe Zahl qualifizierter weiblicher Bewerberinnen zu erhalten.